

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ในเขตปริมณฑล

Factors Influencing Retention of Registered Nurses of Government Hospitals in Metropolitan Area

ไกรสอน สุปัติ และ ชญานิกา ศรีวิชัย

Kraison Supatti and Chayanika Srivichai

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Master of Nursing Science Program, Eastern Asia University

Received: January 24, 2018

Revised: November 22, 2018

Accepted: November 26, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 384 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลในช่วง เดือนมิถุนายน – เดือนกรกฎาคม 2560 โดยใช้ชุดแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ และการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99, .99 และ .96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ย = 3.73 (SD = .52) แรงจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ย = 3.64 (SD = .52) และการคงอยู่ในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย = 3.18 (SD = .93) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .37, .44, p < .01$) การวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล พบว่า แรงจูงใจสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑลได้ ร้อยละ 19.5

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, แรงจูงใจ, การคงอยู่ในงาน

Abstract

This survey research aimed to (1) study relationships between organizational environment, motivation and job retention (2) find factors predicting job retention for professional nurses at state hospitals in metropolitan areas. The sample was composed of 384 professional nurses with at least 1-year experience in the field. Data were collected by using a set of questionnaires on organizational environment, motivation questionnaires and job retention questionnaires. The reliability was .99, .99 and .96, respectively. Research data were analyzed by using frequency, percentage, mean and

standard deviation by statistical package ($\alpha=.05$), Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research found the organizational environment, motivation and job retention were at a moderate relationship ($r = .37, .44, p < .01$). When predictors of organizational climate and motivation were found, the motivational aspect predicted job retention at 19.5 percentage.

Keywords: organizational climate, motivation, job retention



บทนำ

โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งมาจากต่างสาขาวิชาชีพที่มาทำงานร่วมกัน มีนโยบาย และกฎระเบียบสำหรับยึดถือและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้และความ สามารถ มีความรักและความผูกพันในองค์กร ตามแนวคิดของ Kelly (1980, p. 486) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ (1) โครงสร้าง (2) ความเป็นอิสระ (3) รางวัลตอบแทน (4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (5) การยอมรับความขัดแย้ง และ (6) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรคือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ Herzberg (1959, p. 71-79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงคือ ทฤษฎีสองปัจจัย ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัย 2 ปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานคือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) โดยปัจจัยจูงใจ ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันโดยตรงกับการปฏิบัติงานโดยถูกใช้สำหรับการสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้น ซึ่งถ้าปัจจัยจูงใจมีมากเท่าใด ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัว

งาน และความสำเร็จในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ถือเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ จึงเป็นแต่เพียงปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจคงสภาพเดิมเท่านั้น และถือเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน (2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (4) ด้านสภาพการทำงาน และ (5) ด้านความมั่นคงในงาน โดยสรุปแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และทำให้เกิดความต้องการคงอยู่ในงานของบุคลากรในแต่ละองค์การได้

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัญหาสำคัญของระบบการบริการสุขภาพในประเทศไทย เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือเป็นกำลังหลักในระบบบริการสุขภาพ มีบทบาทในการให้การบริการพยาบาลแก่ประชาชน (นันทน์ รัชชาสุข, 2556, น. 1) โดยปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ประเทศชาติ และมีแนวโน้มเพิ่มสูง ขึ้นทำให้ภาครัฐต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตบุคลากรเพื่อทดแทน ในขณะที่มีข้อจำกัดในการจ้างงานจึงไม่สามารถรักษากำลังคนที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ

ไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษฎา แสงวดี, 2555, น. 6) นอกจากนี้ จากการ ศึกษา ของ กฤษฎา แสงวดี (2551, น. 40-46) มีการวิเคราะห์ถึง สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลัง คนของพยาบาล วิชาชีพในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2551 พบว่ามีพยาบาล วิชาชีพเพียง ร้อยละ 79.46 ที่ยัง ทำงานบริการพยาบาล และมีพยาบาลวิชาชีพลาออกจากราชการระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2548 จำนวน 2,011คน โดยพบว่ามี การลาออกไปทำงานในอาชีพอื่น ถึง ร้อยละ 30.4 และมีการขอย้าย ไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวรถึง ร้อยละ 17.3 โดยกลุ่ม ที่ลาออกมากที่สุดนั้นมีอายุระหว่าง 30-34 ปี และรองลง มาอายุระหว่าง 36-39 ปี ซึ่งตามแนวคิดของ Traunton, Krampitz & Woods (1989, pp. 14-19) กล่าวว่า ความ ตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นการรับรู้ของบุคคลไม่ใช่พฤติกรรม การแสดงออกอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งนี้จะมี ผลต่อการคงอยู่ในงาน และกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การคงอยู่ในงานว่ามี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านบุคคล (2) ด้าน ภาระงาน (3) ด้านองค์การ และ (4) ด้านผู้บริหาร

โดยสรุปหากผู้บริหารโรงพยาบาลต้องการ ทำให้ พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานนั้น ควรมีการตอบสนอง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความ ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และการประสบความสำเร็จในงาน สามารถที่จะปรับตัวอยู่ในองค์การ และสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจ และตั้งใจ ที่จะอยู่ทำงานในองค์การต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่ จะทำการ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และแรง จูงใจว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ หรือไม่ อย่างไร

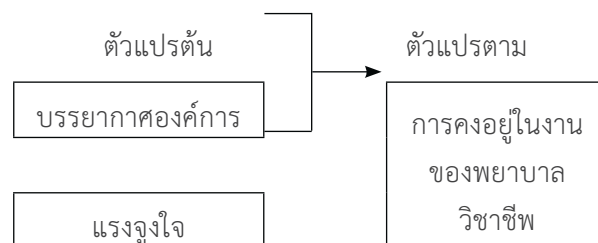
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การ และแรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน ของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงาน วิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบแนวคิด ดังนี้ การคงอยู่ ในงานตามแนวคิดของ Traunton, Krampitz & Woods (1989, pp. 15-19) บรรยายการคงอยู่ตามแนวคิดของ Kelly (1980, pp. 486) และแรงจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 71-79) ซึ่งได้แสดง



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล หมายถึง โรง พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขระดับตติยภูมิ ตั้งอยู่ ในพื้นที่เขตปริมณฑล 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดสมุทรสาคร

2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะ ของสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ กำลังปฏิบัติงานอยู่ ซึ่ง ประกอบด้วย โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การ เปลี่ยนแปลงในองค์การ วัดโดยแบบ สอบถามของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556, น. 117-118)

3. แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลากรมีความ รู้สึกที่ ชอบหรือพึงพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและบุคคลากรนั้นได้รับการตอบ สอนความต้องการ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ พร้อมอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ และสติ ปัญญาให้แก่งานที่ทำอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถที่มี วัดโดยแบบสอบถามของ เฉลิม พล พะโยมศรี (2555, น. 62-64)

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษา พยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าระดับปริญญาตรี หรือระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง

5. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความตั้งใจที่พยาบาลวิชาชีพจะยังคงปฏิบัติ งานอยู่ในโรงพยาบาลนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออก หรือโยกย้าย วัต โดยแบบสอบถามของ นัทที เอี่ยมอ่อน (2550, น. 80)

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล

2. บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) เก็บข้อมูลในช่วง เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2560

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ ในเขตปริมณฑล 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดสมุทรสาคร มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2,688 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 125) ได้จำนวน 349 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลก่อน จากทั้งหมด 5 โรงพยาบาลสุ่มเลือกได้ 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลปทุมธานี และ โรงพยาบาลสมุทรปราการ จากนั้นสุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพจาก 2 โรงพยาบาล และผู้

วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 เนื่องจากการตอบแบบสอบถามอาจมีความไม่สมบูรณ์หรือมีการสูญหาย (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากุล, 2553, น. 196)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยนำมาจากของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Kelly (1980) มีจำนวน 23 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยนำมาจากของ เฉลิมพล พะโยมศรี (2555) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Herzberg (1959) มีจำนวน 28 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยนำมาจากของ นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Traunton, Krampitz & Woods (1989) มีจำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑลเพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลพร้อมแบบสอบถาม เพื่อแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเข้าพบผู้ประสานงานของทั้ง 2 โรงพยาบาล เพื่อแนะนำตัว ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการเก็บข้อมูล รวมถึงกำหนดวันนัดหมายกับผู้ประสานงานของโรงพยาบาล เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

4. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเข้าพบผู้ประสานงาน ของ

ทั้ง 2 โรงพยาบาลตามวันนัดหมายเพื่อเก็บแบบ สอบถาม คืบ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของ ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. จริยธรรมในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเสนอ โครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการ วิจัยใน มนุษย์ จากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และ โครงการวิจัย ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการได้เลขที่ SN 2559/5 ลงวันที่ 22 มี.ค. 2560 จากนั้นผู้วิจัย ได้เสนอขอจริยธรรม จากโรงพยาบาลสมุทรปราการ และโรงพยาบาลปทุมธานี หลังผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมของทั้ง 2 โรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงได้เริ่มกระบวนการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยให้สิทธิ์แก่ ผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยมีคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งอธิบายถึงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัย การนำข้อมูลไปใช้ และความมีอิสระในการร่วมและถอน ตัวจากการเข้าร่วม โดยไม่มีผลกระทบต่องานให้ข้อมูล และ คำนึงถึงความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลตลอดเวลา โดยมีการขอ ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งเมื่อผู้ให้ข้อมูลอ่าน เข้าใจแล้ว ยินดีจะลงชื่อในหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เป็นลายลักษณ์อักษร

3. การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละคนตอบแบบสอบถาม และลงวันที่ใน การตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้เก็บในซองสีน้ำตาล และปิดผนึกด้วยตนเอง แล้วให้ใส่ซองปิดผนึก เพื่อป้องกัน และปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล แล้วนำไปให้ แผนกงานบริหารโดยไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ จากนั้นผู้วิจัย เข้าไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองที่แผนกงานบริหารของ แต่ละโรงพยาบาล

4. ผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังรักษาความลับ การนำ ข้อมูลไปอภิปรายหรือตีพิมพ์จะเสนอในภาพ รวมเชิง วิชาการเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและเวลาที่ กำหนด ผู้วิจัยทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัส จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

2. วิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจโดยใช้สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศ องค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปร เป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 384 คน ส่วนมากเพศ หญิง (ร้อยละ 96.9) อายุเฉลี่ย 38.29 ปี (SD =10.76) ส่วนใหญ่สถานภาพโสด (ร้อยละ 49) จบการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 87.2) อายุ งานเฉลี่ย 15 ปี 2 เดือน (SD =182.70) และส่วนมาก ทำงานในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 89.8) ส่วนใหญ่ยังมี ภาระหนี้สิน (ร้อยละ 38.5) และมีเงินออม (ร้อยละ 32) การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ พบว่าโดย รวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.73 (SD = .52) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.82 (SD = .61) ส่วนด้านการยอมรับความขัดแย้งค่าเฉลี่ยต่ำ สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.67 (SD = .63) การวิเคราะห์แรง จูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดย มีค่าเฉลี่ย = 3.64 (SD = .52) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าด้าน นโยบาย/แผนและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดย มี

ค่าเฉลี่ย = 3.79 (SD = .58) ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดย มีค่าเฉลี่ย = 3.25 (SD = .75) และการวิเคราะห์การคงอยู่ในงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.17 (SD = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.20 (SD = 1.07), 3.20 (SD = 1.00), 3.19 (SD = 1.05), 3.17 (SD = 1.04), 3.17 (SD = 1.02), 3.15 (SD = 1.00) และ 3.15 (SD = .99) ตามลำดับ

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่าง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 384$)

ตัวแปร	บรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงาน (r)	แรงจูงใจกับการคงอยู่ในงาน (r)
การคงอยู่ในงาน	.37**	.44**

** $p < .01$, * $p < .05$

ค่าเฉลี่ย = 3.79 (SD = .58) ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดย มีค่าเฉลี่ย = 3.25 (SD = .75) และการวิเคราะห์การคงอยู่ในงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.17 (SD = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .37$, $p < .01$) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .44$, $p < .01$)

วิเคราะห์ปัจจัยทำนายเพื่อทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปรทำนาย ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในเขตปริมณฑลได้ ร้อยละ 19.5

มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.20 (SD = 1.07), 3.20 (SD = 1.00), 3.19 (SD = 1.05), 3.17 (SD = 1.04), 3.17 (SD = 1.02), 3.15 (SD = 1.00) และ 3.15 (SD = .99) ตามลำดับ

ตาราง 2

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล ($n = 384$)

ตัวแปร	$R^2\Delta$	b	SE	Beta	T
ปัจจัยแรงจูงใจ	.195	.786	.082	.441	9.614***
ค่าคงที่	.317				
F(1,382)	92.434				
R^2	.195				
Adjust R^2	.193				

*** $p < .001$

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.18 (SD = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดย มีค่าเฉลี่ย = 3.20 (SD = 1.07), 3.20 (SD = 1.00), 3.19 (SD = 1.05), 3.17 (SD = 1.04), 3.17 (SD = 1.02), 3.15 (SD = 1.00) และ 3.15 (SD = .99) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพไม่คิดที่จะลาออกถึงแม้จะมีคนชวนไปทำงานที่อื่น หรือเสนอให้สวัสดิการที่ดีกว่า หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า หรือแม้ว่าปริมาณงานที่เดิมจะมากกว่า ความรับผิดชอบมากกว่า ปัญหามีมากกว่า หรือเสียเวลาในการเดินทางมากกว่า หรือจะมีเพื่อนร่วมงานทยอยลาออกก็ตาม แต่พยาบาลวิชาชีพยังคงตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลเดิม ทั้งนี้อาจเกิดเนื่องจากการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความมั่นคง และมีสวัสดิการคุ้มครองบิดา และมารดา รวมถึงครอบครัวซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ ไม่คิดลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทน์ภัส รักษาสุข (2556, น. 98 - 99) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ดลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552, น. 99-100) พบว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจ มีความรู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานพอสมควร เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป

2. ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .37, p < .01$ และ $.44, p < .01$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐบาลมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ชัดเจน ไม่มี

การก้าวถอยงานกัน ทำให้การกระทบกระทั่งในการทำงานมีน้อย ถึงแม้จะทำงานที่หนักเพียงใดก็ตาม หรือได้รับเงินเดือนไม่มากก็ตาม ส่งผลให้บรรยากาศองค์การดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน ทำงานอย่างมีความสุขในสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการ ศึกษาของ นิตยา วันทยานันท์ (2556, น. 54) พบว่าลักษณะงานและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อแยกตามองค์ประกอบรายด้าน พบว่าการจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Snow (2002, pp. 393 - 397) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วย งานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และส่งผลให้มีการคงอยู่กับองค์การนานมากขึ้น

ผลวิจัยยังพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .44, p < .01$) อธิบายว่า การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐเป็นเป้าหมายของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการความมั่นคงในอาชีพ มีสวัสดิการรองรับครอบครัว เมื่อมีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษา ได้รับการยอมรับนับถือจากญาติของพยาบาลวิชาชีพเอง ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน และจากทีมบุคลากรด้านสุขภาพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959, pp. 71-79) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานว่าแรงจูงใจสามารถจูงใจให้คนชอบและรักงานสามารถกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการ ศึกษาของ นิตยา วันทยานันท์ (2556, น. 55) ซึ่งพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ลักษณะงาน และการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับปาน

กลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

3. ปัจจัยที่ร่วมทำนาย การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในเขตปริมณฑล ร้อยละ 19.5 ($p < 0.5$) สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีผลต่อการรับรู้ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการคงอยู่ในงานและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป หากผู้บริหารองค์กรหรือโรงพยาบาลใดสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลวิชาชีพได้ เช่น การบริหารจัดการด้านตารางการปฏิบัติงาน หรือภาระงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชร ขาวม่วง (2556, น. 116) พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้แก่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว โอกาสที่จะก้าวหน้า ค่าตอบแทน ผลประโยชน์/ โบนัส สิทธิในการลาพัก ผ่อน รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความ

พึงพอใจในงาน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดุษฎี เอกพจน์ (2551, น. 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าด้านคุณลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 9.0

ส่วนบรรยากาศองค์การไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑลได้ ($p > 0.5$) จากผลวิจัยอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้องกับรางวัลตอบแทนและ การยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเทียบกับรายด้านข้ออื่นๆ ทั้งนี้เพราะการที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐดังกล่าว ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการต่างๆ รวมถึงจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นปฏิบัติงานแต่ละเวรน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาคเอกชนอีกทั้งภาระงานที่มากอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความกดดัน อาจเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้ทำให้ปัจจัยบรรยากาศองค์การไม่สามารถทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพได้



References

- Aiumon, N. (2007). *The relationship between personal factors organizational climate and perceived workload attributable to job retention of professional nurses*. Master of Public Health Thesis Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Chelysuk, A. (2013). *Influence of organizational climate on organizational commitment, quality of service, and customersatisfaction*. Master of Business Administration Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Ekkpot, D. (2009). *Factors influencing job retention of professional nurses.Nurses in the three southern border provinces*. Master of Nursing Science Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Son.

- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Khaowphong, W. (2012). *Factors predicting job satisfaction and intent to stay of professional nurse in private hospital of The eastern region*. Master of Nursing Science Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Phayomsri, C. (2012). *Satisfaction in the performance of warehouse operations in the country: Thai Airways International Public Company Limited*. Master of Science in Aviation Thesis, Eastern Asia University. (in Thai)
- Raksasook, N. (2013). *The relationships between selected personal factors, work environment, and intention to stay in work of temporary professional nurses at Samutsakhon hospital*. Master Nursing Science Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Rattanapitikon, D. (2009). *Predictors of job retention in professional nurses in Phyathai hospital*. Master of Nursing Science Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Sawangdee, K. (2008). Situation of professional nurses in Thailand. *Journal of Public Health Research*, 2(1), 40-46. (in Thai)
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 24(7), 393-397.
- Srisatitnarakul, B. (2010). *Nursing research methodology*. Bangkok: U & I Intermedia. (in Thai)
- Srisuphan, W. & Sawangdee, K. (2012). Policy proposal to solve the shortage of professional nurses in Thailand. *The Thai Journal of Nursing Council*, 27(1), 5-12. (in Thai)
- Traunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- Wanthayanan, N. (2013). *Factors correlated with willingness to remain in the job of professional nurses, temporary workers, hospital in Sakon Nakhon province*. Master of Nursing Science Thesis, Burapa University. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rded.). New York: Haper & Row.

